

**equal
pay**

day ,-

18. März 2019
EQUAL PAY DAY

GLEICHES ENTGELT
FÜR GLEICHE
UND GLEICHWERTIGE
ARBEIT!



Inhalt

WERTSACHE ARBEIT

3	Editorial von Uta Zech, Präsidentin BPW Germany e.V.
4	Grußwort von Dr. Franziska Giffey, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
5	Torten der Wahrheit von Katja Berlin
6	WERTSACHE Arbeit – Das Schwerpunktthema 2019 von Anastasia Bamesberger und Dr. Stefanie Bickert
8	Weibliche Arbeit abgewertet? von Sarah Lillemeier
10	Wir brauchen das verbindende Erlebnis von Nadine Müller, Julia Backhaus und Alexandra Coenen
11	Der Wunschdienstplan von Dr. Christine Kurmeyer und Bartholomeus Pfeil
12	Es braucht eine Neubewertung häuslicher Arbeit und Pflege Ein Interview mit Prof. i.R. Dr. Uta Meier-Gräwe und Dr. Christoph Bartmann
13	Längere Arbeitszeit, weniger Einkommen Ein Faktencheck der Initiative Klischeefrei
14	Warum Alleinerziehende den Gender Pay Gap besonders spüren von Dr. Christine Finke
15	Der lange Schatten der Care-Arbeit von Almut Schnerring und Sascha Verlan
16	Das Ehegattensplitting ist kein Zukunftsmodell von Prof. Dr. Maria Wersig
18	Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in der Praxis durchsetzen von Prof. Dr. Nora Markard und Chris Ambrosi
20	Gemeinsam gegen Lohnungerechtigkeit von Vincent-Immanuel Herr und Martin Speer
22	Mitmachen, selber machen, anders machen! Aktionstipps für den 18. März 2019
24	Kontakt



Liebe Leserin, lieber Leser!

Nichts ist unveränderlich. Ich bin mir bewusst, dass das eine optimistische These ist angesichts der Tatsache, dass der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen auch in diesem Jahr bei 21 Prozent liegt und sich seit 2008 nur um 2 Prozentpunkte verringert hat.

Fair ist, wenn Gleiches gleich bewertet wird.

Gleich geblieben ist unsere Forderung: Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Aber was ist gleichwertige Arbeit? Die Hans-Böckler-Stiftung hat dazu den „Comparable Worth“ (CW)-Index definiert. Und kommt zu der wissenschaftlichen Erkenntnis: Solange wir Führungsverantwortung höher wertschätzen als die Verantwortung für das Wohlergehen von Menschen, solange psycho-soziale Aspekte wie Kommunikationsfähigkeit und Empathie in unserem Entlohnungssystem keine Rolle spielen, solange unsere Rollenbilder Frauen einen geringeren gesellschaftlichen Status zuschreiben als Männern, bleibt das im Grundgesetz verankerte Recht auf Gleichberechtigung ein frommer Wunsch. Doch wenn wir Berufe nach sachgerechten und geschlechtsneutralen Kriterien bezahlen, sind wir den Gender Pay Gap bald los.

Niemand ist unfehlbar.

Rollenstereotype – keine und keiner ist frei davon. Stellenausschreibungen, Beurteilungen und Beförderungen – zählt hier wirklich nur Kompetenz? Eine Experimentalstudie von Lena Hipp macht deutlich: In Deutschland werden Mütter bei gleicher Qualifikation zum Vorstellungsgespräch gar nicht erst eingeladen, erhalten niedrigere Löhne und werden seltener befördert als Väter oder kinderlose Frauen. Niemand unterstellt Personalverantwortlichen in Unternehmen, dass sie bewusst Mütter benachteiligen oder Frauen schlechter bezahlen. Wer sensibilisiert ist für Rollenklischees, kann bewusst etwas dagegen tun. Ich empfehle den Gleichbehandlungsscheck der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Das Pflegeberufegesetz schafft endlich das Schulgeld ab und Auszubildende erhalten Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung. Doch bei den haushaltsnahen Dienstleistungen gilt Schwarzarbeit als Kavaliersdelikt und Löhne, von denen niemand leben kann, als angemessen. Fassen wir uns an die eigene Nase. Um dann nach Belgien zu schauen, wo ein einfaches Gutscheinsystem haushaltsnahen Dienstleistenden ein Gehalt ermöglicht, wovon sie leben können inklusive Sozialabgaben. Und das Schwarzarbeit sinnlos macht.

Falsche Anreize – echte Anreize.

Das Ehegattensplitting hatte seine Berechtigung, als die Alleinernährer-Ehe noch das gängige Geschäftsmodell war. Höchste Zeit, dass es durch ein Besteuerungssystem ersetzt wird, das Familien und alleinerziehende Mütter und Väter unterstützt! Die Familienarbeitszeit dagegen ermöglicht, Familienarbeit und Erwerbsarbeit partnerschaftlich zu teilen. Genau wie die Ausweitung der Quote steht sie leider nicht im Koalitionsvertrag. Doch: Nichts ist unveränderlich.

Nicht heulen, machen.

Unternehmen, die behaupten, es gäbe keine Frauen, die Führungsverantwortung übernehmen wollen, müssen ihre Zielvorgabe ändern: Nicht Frauen suchen, sondern finden. Siehe Einführung der Quote in den Aufsichtsräten. Gleichstellungspolitik und juristisch müssen etablierte Verfahren zur Arbeitsbewertung auf den Prüfstand gestellt werden. Gleichzeitig müssen wir uns als Gesellschaft fragen, ob Produktivität tatsächlich allein selig machend ist. Frauen müssen aufhören, ihr Licht unter den Scheffel zu stellen. Wartet nicht, bis ihr gefragt werdet, fragt selbst. Nach Lohntransparenz, nach Gehaltserhöhung, nach Beförderung. Und geht in die Politik. Wer präsent ist, entscheidet, welche Prioritäten gesetzt werden und wie die Lösungen aussehen.

Am 18. März 2019 ist Equal Pay Day.

Deshalb: Suchen Sie sich Verbündete, Männer und Frauen, organisieren Sie Veranstaltungen, reden Sie in Ihrem Bekannten- und Freundeskreis darüber, dass die WERTSACHE Arbeit für Frauen und Männer gleich entlohnt werden muss. Ich bedanke mich bei allen Mitstreiterinnen und Mitstreitern, wünsche Ihnen eine erkenntnisreiche Lektüre und freue mich auf einen rekordverdächtigen Equal Pay Day!

Herzlich

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Uta Zech'.

Uta Zech
Präsidentin BPW Germany e.V.



Grußwort

Liebe Leserinnen und Leser,

eigentlich sollte es selbstverständlich sein, dass Frauen für gleiche und gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn wie Männer erhalten. Eigentlich sollte es keiner Aktionstage bedürfen, um das Prinzip der Lohngerechtigkeit einzuhalten. Stattdessen müssen wir dieses Prinzip Jahr für Jahr einfordern; denn die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern beträgt konstante 21 Prozent. Also werden auch 2019 wieder die Aktionsfahnen gehisst und die berühmten roten Taschen verteilt: Ich erkläre mich solidarisch mit den Frauen und Männern, die sich ebenso hartnäckig wie geduldig für Lohngerechtigkeit einsetzen. Vielen Dank für Ihr Engagement!

Frauen können alles. Das ist Fakt und Forderung zugleich. Fakt, weil Frauen jeden Tag überall beweisen, dass ihre Arbeit den gleichen Wert hat wie die Arbeit von Männern. Forderung, weil ihre Arbeit immer noch nicht ausreichend wertgeschätzt wird. Zum Beispiel in den sozialen Berufen mit ihren schwierigen Arbeits- und Ausbildungsbedingungen und der zu geringen Bezahlung: Wer in den sozialen Berufen arbeitet, absolviert eine anspruchsvolle Ausbildung für eine wichtige Tätigkeit. Soziale Berufe sind Zukunftsberufe, wichtig für Kinder und Jugendliche, für ältere Menschen, für Kranke, für den Zusammenhalt und das menschliche Gesicht unserer Gesellschaft. Der Wert dieser Arbeit ist für alle, die darauf angewiesen sind, offensichtlich. Aber die Bezahlung spiegelt das in der Regel nicht wider.

Beschäftigte in den sozialen Berufen haben ein Recht auf gute Arbeitsbedingungen, gute Bezahlung und Karrieremöglichkeiten. Frauen in allen Berufen haben ein Recht auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Der Equal Pay Day 2019 nimmt unter dem Motto „WERTSACHE Arbeit“ die Bewertung von Arbeit, insbesondere der Arbeit von Frauen, in den Blick. In diesem Journal finden Sie interessante Beiträge dazu. Ich wünsche uns allen einen erfolgreichen Equal Pay Day 2019.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Franziska Giffey

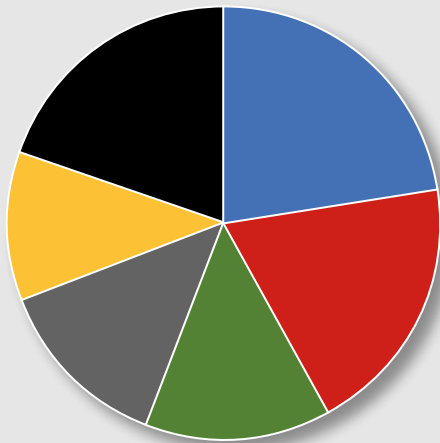
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Torten der Wahrheit

von Katja Berlin

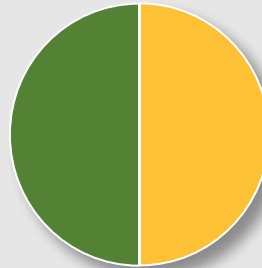


Diversität in deutschen Vorständen



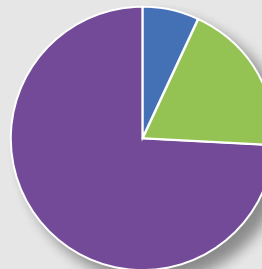
- Männer mit blauen Krawatten
- Männer mit grünen Krawatten
- Männer mit gelben Krawatten
- Männer mit roten Krawatten
- Männer mit grauen Krawatten
- Männer mit schwarzen Krawatten

Was Mütter in Deutschland falsch machen können



- Arbeiten gehen
- Nicht arbeiten gehen

Was „gleich“ für Frauen in der Wirtschaft bedeutet



- Gleiche Chancen
- Gleiche Bezahlung
- „Können Sie gleich mal das Protokoll schreiben?“

Die Graphiken erschienen erstmals in der Wochenzeitung DIE ZEIT.

WERTSACHE Arbeit –

Das Schwerpunktthema 2019

von Anastasia Bamesberger und Dr. Stefanie Bickert



Auch im 21. Jahrhundert spielt das Geschlecht im Berufsleben eine Rolle. Frauen verdienen in Deutschland weniger als Männer. 21 Prozent beträgt der Gender Pay Gap. Die Lohnlücke ist mittlerweile vielen ein Begriff. Rund um den Equal Pay Day wird aber auch in jedem Jahr die Frage gestellt, worin Entgeltdiskriminierung eigentlich besteht. Alle wollen Lohngerechtigkeit, aber die strukturellen Ursachen werden zu wenig hinterfragt. Unterschiedliche Arbeitseinkommen begründet man selten offen mit dem Geschlecht. Trotzdem liegen das Lebenseinkommen von Frauen und ihre Renteneinkünfte weit unter denen der Männer. Bei Strukturen gilt es anzusetzen, wenn wir darüber nachdenken wollen, warum Frauenarbeit im Vergleich zu Männerarbeit unterbewertet ist. Entgeltgleichheit ist mehr als „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Gleicher Lohn muss auch für unterschiedliche, aber gleichwertige Tätigkeiten gezahlt werden.

Die Ursachen der Lohnlücke sind vielfältig und mehr als das Resultat individueller Lebensentscheidungen. Frauen orientieren sich an dem, was gesellschaftlich von ihnen erwartet wird. Das wirkt sich auf ihre Berufswahl, die Gestaltung ihrer Erwerbsbiografie (Stichwort: Teilzeit und längere Auszeiten) und die Wahl ihrer Beschäftigungsart aus. Auch Einflussgrößen wie Erfolg, Status oder Karriere können anders bewertet werden. Stereotype und nicht zuletzt die mangelnde Infrastruktur (Stichworte sind hier fehlende Betreuungsmöglichkeiten oder die mangelnde Flexibilität in vielen Beschäftigungsverhältnissen) sind Gründe für das Auseinanderklaffen der Entlohnung. Das Argument, dass sich Frauen selbst um den Mehrverdienst bringen, weil sie bestimmte Beschäftigungsverhältnisse wählen und nicht mehr fordern ist zynisch. Die Unterbezahlung der Arbeit von Frauen ist das Ergebnis von geschlechtsbezogenen Vorurteilen über den geringeren Wert dieser Tätigkeiten. Die mindere Wertschätzung von typisch weiblichen Care-Berufen¹ kann etwa darin begründet sein, dass es sich um Dienstleistungen handelt, die traditionell von Frauen ohne Entlohnung ausgeübt wurden. Sie füllten und füllen diese, oft zusätzlich zu einer beruflichen Tätigkeit im normalen Arbeitsmarkt, in Familienverbänden oder karitativen Einrichtungen aus.

Diese Dienstleistungen werden anders bewertet als solche, die traditionell auf dem klassischen Arbeitsmarkt mit einem hohen Preis und einer hohen Wertschöpfung verbunden waren, die sich in Lohnhöhe umsetzte.

Überlegungen dieser Art bilden die historischen Voraussetzungen der sogenannten Devaluationshypothese. Sie geht davon aus, dass weibliche Erwerbsarbeit systematisch abgewertet wird. Die Anforderungen und Belastungen „weiblicher“ Berufe werden geringer entlohnt. Bisher konnte allerdings die Hypothese, dass „Frauenberufe“ trotz vergleichbarer Anforderungen und Belastungen geringere Verdienste erzielen als „Männerberufe“, noch nicht statistisch untersucht werden. Jedoch ließ sich an historischen Berufsbeispielen wie dem des Sekretärs erkennen; sobald ursprünglich „männliche“ Berufe zunehmend von Frauen ausgeübt werden, sinken Bezahlung und Ansehen der Tätigkeit. In Folge werden sie überwiegend von Frauen ausgeführt.

¹ Der Begriff Care-Arbeit, zu Deutsch Sorgeberuf, umfasst Tätigkeiten aus dem Bereich Soziale Arbeit, Haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit und Pflege sowie Erziehung. In den Sorgeberufen sind mehrheitlich Frauen tätig. Die Entlohnung liegt häufig unter Durchschnitt.

Dr. Stefanie Bickert ist seit Herbst 2018 verantwortlich für Kommunikation und Presse in der Equal Pay Day Kampagne. Davor war sie Projektmanagerin in verschiedenen Wirtschaftsunternehmen. Nach ihrem Studium der Anglistik, Geschichte und Erziehungswissenschaft, promovierte sie in Geschlechterstudien an der Universität Potsdam.

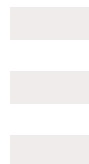


Anastasia Bamesberger, M.A., ist seit September 2018 Koordinatorin der Equal Pay Day Kampagne und damit ganzjährig verantwortlich für ihren reibungslosen Ablauf. Die Sozialwissenschaftlerin arbeitete zuvor als wissenschaftliche Mitarbeiterin in verschiedenen Verbänden. Ihre fachlichen Schwerpunkte sind Gender, Familienpolitik und Genese post-sozialistischer Gesellschaften.

Was ist unsere Arbeit wert?

Neue Erkenntnisse bietet nun der „Comparable Worth“- oder „CW“-Index. Mit seiner Hilfe können Tätigkeiten geschlechtsneutral hinsichtlich ihrer Anforderungen verglichen werden. Basierend auf Befragungsdaten von rund 18.000 Arbeitnehmenden wurden gleichwertige Anforderungen statistisch geschlechtsneutral identifiziert. Der neu entwickelte Maßstab ordnet jedem Beruf einen Punktwert zu. In der Analyse wird deutlich: Die Beanspruchung in verschiedenen Berufen kann gleich hoch sein, die Einkommen unterscheiden sich trotzdem maßgeblich. So erhalten Ingenieure und Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich den gleichen Punktwert von 27, sind also von ihren Anforderungen und Belastungen her vergleichbar. Die durchschnittlichen Einkommen der beiden Gruppen unterscheiden sich aber um bis zu 41 Prozent. Der „CW“-Index macht die Unterbewertung weiblicher Tätigkeiten nicht nur sichtbar. Er zeigt, dass sie an manchen Stellen sogar größer ausfällt als vermutet. Auch einige männlich dominierten Berufe wie Elektroinstallateur oder Lokomotivführer bleiben hinter der Bezahlung vergleichbarer „Männerberufe“ zurück.

Die neue Messmethode liefert wichtige Impulse für eine statistische Bestätigung der Devaluationshypothese. Mehr noch: Sie hinterfragt den Wahrheitsgehalt unserer gesellschaftlich angenommenen Leistungsgerechtigkeit. Tätigkeiten können unabhängig vom Geschlecht mit einem (Zahlen-)wert versehen werden, Diskrepanzen in der Entlohnung werden sichtbar. Eine Diskussion über den Wert unser aller Arbeit könnte folgen. Diese neu zu denken ist angesichts der Herausforderungen von Digitalisierung, Globalisierung und Demographie eine der wichtigsten Zukunftsaufgaben. Gesellschaft, Bildungssystem und Wirtschaft brauchen neue Leitbilder. Arbeit wird nicht mehr nur in den Kategorien Erwerbsarbeit und Vollzeitbeschäftigung gedacht. Die Notwendigkeit einer breiten gesellschaftlichen Solidarität mit denen, die betreuen, pflegen und erziehen, egal ob Mann oder Frau, wird diskutiert. Das Nachdenken über die Aufwertung weiblicher Erwerbsarbeit könnte zu einem Nachdenken über die großen Fragen werden. Gehen wir es an, nehmen wir uns den Vorgang „WERT-SACHE Arbeit“ vor!



Weibliche Arbeit abgewertet?

Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt „Comparable Worth – Blinde Flecken in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps“

von Sarah Lillemeier



Das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) und das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) haben sich in einem Kooperationsprojekt an der Universität Duisburg-Essen mit der Bewertung und Bezahlung weiblicher Erwerbsarbeit beschäftigt.¹ Im Ergebnis zeigt sich, dass Frauen trotz gleichwertiger beruflicher Anforderungen und Belastungen weniger verdienen als Männer. Die geschlechterdifferente Bewertung und Bezahlung trägt in erheblichem Maße zum Gender Pay Gap bei.

Der Gender Pay Gap beträgt 21 Prozent in Deutschland. Frauen verdienen dementsprechend weniger die Stunde als Männer. Im europäischen Vergleich ist dieser Wert vergleichsweise hoch. Die Wissenschaft hat inzwischen verschiedene Ursachen identifiziert, die für die Verdienstlücke verantwortlich sind. Formale Qualifikationsunterschiede, die häufigeren Erwerbsunterbrechungen und –reduzierungen von Frauen sowie ihre vergleichsweise geringe Anzahl in Führungspositionen und ihre vergleichsweise hohe Anzahl in den schlechter bezahlten Berufen und Branchen zählen zu den Hauptursachen.

In diesem Zusammenhang berechnet beispielsweise das Statistische Bundesamt einen sogenannten „bereinigten“ Gender Pay Gap. Dieser Wert liegt bei 6 Prozent. Bei diesen Berechnungen werden die bestehenden Unterschiede zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt aus dem Gender Pay Gap „herausgerechnet“. D.h., wenn sich Frauen und Männer hinsichtlich der genannten Ursachenfaktoren nicht unterscheiden würden, würde die Verdienstlücke zwischen ihnen 6 Prozent und nicht 21 Prozent betragen. Dieser Wert ist dennoch zu skandalisieren. Er ist hochgradig erklärungsbedürftig.

Hinzu kommt, dass sich in der Realität Frauen und Männer am Arbeitsmarkt unterscheiden. Frauen sind beispielsweise seltener in den gut bezahlten Führungspositionen vertreten, unterbrechen oder reduzieren öfter ihre Erwerbstätigkeit aufgrund familiärer Verpflichtungen und arbeiten häufiger in den schlechter bezahlten „Frauenberufen“. Die möglichen dahinterliegenden Ursachen, wie beispielsweise Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, werden jedoch häufig nicht thematisiert. Vielmehr wird stellenweise der „bereinigte“ Gender Pay Gap als einzige gleichstellungspolitisch relevante Größe betrachtet.

Aus Sicht der Forscherinnen im Projekt Comparable Worth – Blinde Flecken in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps ist diese Sichtweise zu kritisieren. Denn die einzelnen **Ursachen für den Gender Pay Gap müssen nicht diskriminierungsfrei sein.**

Das zeigen die Ergebnisse des Forschungsprojekts am Beispiel der Bezahlung weiblich und männlich dominierter Berufe. Häufig wird vor dem Hintergrund ökonomischer Theorieansätze angenommen, dass die unterschiedliche Bezahlung als gerechtes Marktergebnis zu betrachten ist. Dabei bleibt jedoch unberücksichtigt, dass nicht der Markt allein für die Verdienstgestaltung zuständig ist. Vielmehr regeln größtenteils Verfahren der Arbeitsbewertung die Verdienste der Beschäftigten in Deutschland. Sie finden sich in tariflichen und betrieblichen Regelungen und legen die Kriterien fest, nach denen Arbeit zu bewerten und zu bezahlen ist.

Arbeitswissenschaftliche Untersuchungen haben gezeigt, dass diese **Kriterien häufig nicht diskriminierungsfrei gestaltet sind. Häufig fehlen Aspekte, die insbesondere in „Frauenberufen“ die beruflichen Anforderungen und Belastungen bestimmen.** Beispielsweise bleiben in der Regel psycho-soziale Aspekte unberücksichtigt oder Verantwortung wird nur mit Führungsverantwortung gleichgesetzt und unberücksichtigt bleibt, die Verantwortung für das Wohlergehen anderer Menschen. **Das führt gemäß der sogenannten „Devaluationshypothese“ dazu, dass die Jobanforderungen von Frauen geringer bewertet und bezahlt werden.**

¹ Das Forschungsprojekt wird von Prof. Ute Klammer (IAQ) und Dr. Christina Klenner (WSI) geleitet und vom WSI finanziert. Es ist am 1.04.2015 gestartet und endete am 31.12.2018.

Bislang konnten die Annahmen der „Devaluationshypothese“ nicht statistisch untersucht werden. Es fehlte ein Messinstrument mit dem die beruflichen Anforderungen von Frauen und Männern geschlechtsneutral verglichen werden konnten. Der im Projekt entwickelte „Comparable Worth“-Index stellt einen ersten Schritt dar, um diese Forschungslücke zu schließen.

Der „Comparable Worth“-Index (kurz „CW“-Index) basiert auf arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen. Er lehnt sich an den sogenannten „Paarvergleich“ an, der auch von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung empfohlen wird. Der „CW“-Index basiert auf Befragungsdaten von ca. 18.000 Beschäftigten. Diese haben anhand von 42 Fragen Angaben zu ihren beruflichen Anforderungen und Belastungen in den Bereichen Wissen und Können, Verantwortung sowie psychosoziale und physische Anforderungen gemacht.

In einem zweiten Schritt wurden die Angaben der befragten Personen zu berufsspezifischen Mittelwerten zusammengefasst. Der Index nimmt Werte zwischen 15 und 32 Punkten an, wobei hohe Punktwerte für höhere berufliche Anforderungen und Belastungen stehen und niedrigere Werte für niedrigere berufliche Anforderungen und Belastungen. Die Berufsgruppe der Ärzte und Ärztinnen hat beispielsweise einen „CW“-Indexwert von 32 Punkten. Reinigungskräfte kommen auf einen Wert von 15 Punkten.

Mit dem CW-Index können Berufsgruppen identifiziert werden, die trotz inhaltlich unterschiedlicher Ausrichtung als gleichwertig hinsichtlich ihrer beruflichen Anforderungen und Belastungen angesehen werden können. **Die Analysen im Forschungsprojekt mit dem „CW“-Index zeigen eindeutig, dass weibliche Erwerbsarbeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt trotz gleichwertiger Jobanforderungen geringer bewertet und bezahlt wird als männliche Erwerbsarbeit.**

Dementsprechend stehen die Forschungsergebnisse im Einklang mit den Annahmen der „Devaluationshypothese“. **Sie schaffen zudem eine fundierte empirische Argumentationsgrundlage für die aktuell politisch geforderte Aufwertung weiblich dominierter Tätigkeiten, wie beispielsweise in Erziehung und Pflege.**

Es fehlte ein Messinstrument mit dem die beruflichen Anforderungen von Frauen und Männern geschlechtsneutral verglichen werden konnten. Der im Projekt entwickelte „Comparable Worth“-Index stellt einen ersten Schritt dar, um diese Forschungslücke zu schließen.



Sarah Lillemeier ist Soziologin und arbeitet zu Fragen der (Un-) Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt. Von 2011 bis 2015 war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung. Danach forschte sie bis März 2018 am Institut für Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen. Frau Lillemeier beschäftigte sich in ihrer wissenschaftlichen Arbeit schwerpunktmäßig mit der Bewertung und Bezahlung weiblicher Erwerbsarbeit.



Wir brauchen das verbindende Erlebnis

von Nadine Müller, Julia Backhaus und Alexandra Coenen



Was vor einhundert Jahren war, ist insbesondere für junge Frauen so weit weg, dass es für sie nicht mehr relevant erscheint. Die Einführung des Frauenwahlrechtes am 12. November 1918 ist daher als eines der wichtigsten Jubiläen im Jahr 2018 an den meisten reglos vorbeigegangen. Junge Frauen feiern heutzutage andere Meilensteine: den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung oder des Studiums, den Einstieg in den ersten Job, die Beförderung, den Weg in die Selbstständigkeit oder die Gründung einer Familie. Auf ihrem Lebensweg ist das Thema Gender Equality kein Thema. Warum auch, es läuft doch alles. Oft ist es eher ein unbestimmtes Gefühl der Ungleichbehandlung, welches sich im Verlauf des persönlichen Lebenswegs aufdrängt und von dem wir vorher nichts wussten. Wieso wurde der Kollege zum wiederholten Male anstelle meiner Person auf den Kundentermin mitgenommen? Wurde ich in dem Meeting nicht gerade schon wieder als einzige Frau „manterupted“? Warum wird eigentlich immer nur mein Outfit kommentiert und nie das meiner männlichen Mitstreiter? Es ist die Summe dieser Einzelsituationen, die über die Zeit einen fahlen Beigeschmack hinterlassen und die McKinsey in ihrer Studie „Women in the Workplace 2018“ so treffend als „Mikroaggressionen männlicher Kollegen und Vorgesetzter“ bezeichnet hat. Zwei Drittel aller Frauen

fühlen sich davon betroffen. Im Allgemeinen müssen Frauen ihre Expertise stärker unter Beweis stellen als männliche Kollegen. Sie werden zudem doppelt so häufig von Geschäftspartnern oder anderen Kollegen für juniorer gehalten als sie es in ihrer Position eigentlich sind. Kleine Ungleichbehandlungen addieren sich über die Zeit und sickern ins Bewusstsein junger Frauen.

Es mangelt also doch immer noch an Fairness gegenüber Frauen in unserer Gesellschaft. Wo wir auch hinschauen, sind Frauen weniger in führenden Positionen, in Debatten und Entscheidungen involviert und nach wie vor weniger sichtbar.

Fakt ist: Der Kulturwandel mag im Gange sein, steht aber noch am Anfang. Erfolgreicher Kulturwandel in unserer Arbeitswelt ist mehr als eine Frage der Aufklärungsarbeit. Es muss Bewegung rein. Informationen können immer nur ein Anfang sein. Veränderung braucht Erlebnisse, die verbinden und den Wandel greifbar machen.

OhYouWomen setzt genau hier an. Als international ausgerichtetes Kollektiv gleichgesinnter Frauen fördern wir das gute Gespräch und den Austausch junger Frauen – zu allen Themen, die für das Leben und Arbeiten relevant sind. Denn sie alle sind relevant, sie alle hängen miteinander zusammen und bestimmen wie wir, als Einzelne(r) und gemeinsam,

durch unser Leben gehen. OhYouWomen versteht sich als Katalysator, als Rückenwind für das gute Gespräch und als Anstoß, dem sonst üblichen Small Talk im Büro, auf Veranstaltungen oder im Café hin und wieder den Rücken zu kehren. Gute Gespräche können wahre Wunder wirken. Sie inspirieren uns, lassen uns Situationen überdenken und sind oft Anstoß für Entscheidungen und Veränderungen. Vor allen Dingen hat das gute Gespräch die Kraft, Grenzen und Differenzen zu überwinden – sei es zwischen Ansichten, Generationen, Geschlechtern oder Nationalitäten. Mit unserem TableTalk Format schaffen wir eine Atmosphäre, die genau solche wertvollen Gespräche möglich macht. Frauen und auch Männer (!) versammeln sich um einen Tisch, Small Talk und Oberflächlichkeit sind für die nächsten vier Stunden tabu. Attention Breaks, kleine Gruppen und kurze Moderationseinheiten schaffen Fokus auf das jeweilige Thema des Abends. Die TableTalks sind eine Plattform für den aufmerksamen Austausch mit anderen Menschen. Die letzten Abende umfassten beispielsweise die Themen New Work, Equal Pay, Courage oder Food Cult(ure). Weitere Veranstaltungen sind für das Jahr 2019 bereits in der Planung.



Mehr unter ohyouwomen.org

Instagram: www.instagram.com/ohyouwomen

Facebook: www.facebook.com/groups/ohyouwomen

Der Wunschkdienstplan

WIE traumhafte Arbeitszeiten (zumindest ansatzweise)

Wirklichkeit werden können

von Dr. Christine Kurmeyer und Bartholomeus Pfeil



Bereits seit 25 Jahren wird an der Charité – Universitätsmedizin Berlin mit der EDV-gestützten Personal-Einsatz-Planung (PEP) daran gearbeitet, Dienstpläne den veränderten Bedürfnissen der Beschäftigten anzupassen und flexibler zu gestalten.

In einem Krankenhaus ist die Betreuung der Patientinnen und Patienten zu jeder Stunde sowohl in pflegerischer Hinsicht als auch ärztlicherseits oberstes Gebot. Dazu bedarf es ausgefeilter Pläne, die garantieren, dass zu jeder Tages- und Nachtzeit und an jedem Tag des Jahres Personen vor Ort sind, die sich um das Wohl der Kranken kümmern. Und natürlich muss diese professionelle Versorgung auch den Menschen gerecht werden, die dafür einstehen: dem ärztlichen und dem Pflegepersonal. Dafür gab es seit jeher Dienstpläne.

In früheren Zeiten waren die Dienste in einem so genannten rollierenden Schichtsystem organisiert: Früh-, Spät- und Nachtschicht. Aber diese starren Einteilungen wurden den individuellen Lebenslagen des Personals zunehmend weniger gerecht. Das führte unter anderem dazu, dass zum Beispiel der Beruf in der Pflege an Attraktivität enorm eingebüßt hat.

Es bedurfte also kreativer Ideen, um die Arbeitszeiten an den Lebensalltag der Beschäftigten anzupassen. Dienstzeiten aufeinander abzustimmen, z.B. in Krankheitsfällen, war eine große Herausforderung, der die Technik zu Hilfe kam. Die Unterstützung durch ein EDV-gesteuertes Instrument ermöglicht seit 1993 die logistische Bewältigung von ca. 1.600 Dienstplänen mit mehr als 1.000 verschiedenen Dienstzeiten. Dabei gilt es bis zu 600 verschiedene Teilzeitmodelle zu berücksichtigen.

Was ist nun das Besondere an dieser Dienstzeitorganisation?

- Alle Beschäftigten im Schichtbetrieb können ihre Wünsche hinsichtlich der Dienstplangestaltung selbständig eingeben
- Frühzeitige und flexible Anpassung der Berufstätigkeit an die Erfordernisse des Alltagslebens, z. B. bei der Kinderbetreuung
- EDV-gesteuerte Planung kann schnell und überschaubar verändert werden
- Sichere Synchronisation der verschiedenen Dienstzeiten

Wo liegen die Schwierigkeiten im System?

Die Dienstplanverantwortlichen haben die mitunter schwierige Aufgabe, alle Wünsche und Abweichungen von einem routinierten Dienstplan zu koordinieren. Ein elektronisch gesteuertes Dienstplansystem macht die Gespräche darüber, ob ein Wunsch erfüllt werden kann, nicht überflüssig. Aber diese Aushandlungen basieren nun auf einer soliden Dokumentationslage. Für die Dienstplanverantwortlichen bringt das zunächst einen Mehraufwand mit sich, aber für die Beschäftigten insgesamt führt es zu mehr Transparenz und wechselseitigem Verständnis. Und damit auch zu einem Mehr an Zufriedenheit und womöglich sogar zu einer Reduzierung von Ausfallzeiten.

Ausblick in die Zukunft

Um den Beschäftigten noch weitere Möglichkeiten der eigenen Dienstplananpassung zu bieten, wird im kommenden Jahr eine entsprechende App zu Verfügung gestellt. Dann können über das Smartphone entsprechende Wünsche z. B. Frei- und Urlaubszeiten, unmittelbar von Zuhause aus eingegeben werden. Eine Rückmeldung wird dann ebenfalls direkt auf das Smartphone gesendet.

Selbstverständlich übernimmt auch hier das EDV-System nicht die einvernehmlichen Lösungen im Konfliktfall. Um möglichst vielen Bedürfnissen gerecht zu werden, brauchen alle klare Regelungen und transparente Dokumentationen. Daher müssen den Leitungskräften die Fähigkeiten vermittelt werden, die elektronischen Instrumente zu nutzen, um dem Engagement der Beschäftigten in der professionellen Krankenversorgung optimale Bedingungen zu schaffen.



Dr. Christine Kurmeyer – Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Charité – Universitätsmedizin Berlin

Bartholomeus Pfeil, Arbeitszeitmanager der Charité – Universitätsmedizin Berlin

Es braucht eine Neubewertung häuslicher *Arbeit* und *Pflege*

Ein Interview mit Prof. i.R. Dr. Uta Meier-Gräwe und Dr. Christoph Bartmann



Frau Meier-Gräwe, Frauen leisten rund anderthalbmal so viel Sorgearbeit wie Männer, wie aus Ihrem Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung hervorgeht – sogar dann, wenn sie selbst berufstätig sind. Weshalb hält sich der Gender Care Gap so hartnäckig, und was braucht es, um die Erwerbs- und Sorgearbeit partnerschaftlicher aufzuteilen?



Wir treffen zum einen immer noch auf mentale Barrieren, auch innerhalb der jüngeren Männergeneration im Alter zwischen 18 und 44 Jahren: Zwei Drittel von ihnen vertreten die Auffassung, dass Frauen – anders als Männer – eben einfach über ein „Putz- und Bügel-Gen“ verfügen. Es ist zum anderen aber auch deshalb ein noch langer Weg bis hin zu einer fairen partnerschaftlichen Arbeitsteilung, weil bestehende steuerpolitische Fehlanreize wie das Ehegattensplitting oder die Mitversicherung in der Krankenversicherung des Partners eine strikte geschlechtsspezifische Arbeitsteilung belohnen. Spätestens dann, wenn die Familiengründung vollzogen ist, kommt es deshalb in Paarbeziehungen zu einer erheblichen „Retraditionalisierung“ der Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit: Väter bauen ihre berufliche Karriere aus, während sich Frauen vom Arbeitsmarkt zurückziehen und die Sorgearbeit für die Kinder und den Haushalt übernehmen. Sie bleiben damit weit unter ihren beruflichen Möglichkeiten, indem sie sich auf kleinteilige Beschäftigungsverhältnisse,

z. B. auf Minijobs einlassen. Im Falle einer Scheidung kommt dann das böse Erwachen ...

Herr Bartmann, in Ihrem Buch „Die Rückkehr der Diener“ beschreiben Sie, wie eine Parallelwelt schlecht bezahlter Helferinnen und Helfer für Entlastung sorgt: Die ungleiche Verteilung von Haus- und Sorgearbeit wird umgangen, indem sogenannte haushaltsnahe Dienstleistungen eingekauft werden. Lagern wir die Ungleichheit also lediglich aus? Und wie können wir dieser Schieflage entgegenwirken?

Im Zentrum der Lebensüberlegungen von doppelt berufstätigen (Ehe-)Partnern und Eltern stehen fast immer Fragen der „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, und dies asymmetrisch verteilt, also zu Lasten der Frauen. Da die Gesetzgebung in Deutschland noch immer nicht alles Notwendige tut, um diese Vereinbarkeit praktikabel zu machen (die skandinavischen Länder dienen weiter als unerreichtes Vorbild), sind Doppel-Berufstätige zur Selbsthilfe gezwungen. Ihnen bleibt wenig anderes übrig, als externe Dienstleistungen zu kaufen – was dann wieder „intersektional“ zu Lasten anderer Männer und vor allem Frauen geht, die ihre eigene Familienarbeit zu Gunsten ihrer Dienstleistungsarbeit in fremden Haushalten vernachlässigen. Dass darin ein Problem stecken könnte, ist vielfach beiden Seiten des Dienstleistungsverhältnisses nicht bewusst. Die Schieflage könnte erst durch eine weitsichtige Sozial- und Familienpolitik behoben werden, die dafür sorgt, dass nicht oder schlecht bezahlte soziale Arbeit rund um den Haushalt neu geschätzt und anders bezahlt wird.

Frau Meier-Gräwe, auch Sie beschreiben in Ihrer Forschung zum Thema Hauswirtschaft und Gestaltung von fairen Arbeitsbedingungen wachsende Ungleichheit – was lässt sich aus Ihrer Sicht dagegen unternehmen?

Es ist überfällig, dass weiblich konnotierte Sorgeberufe wie im hauswirtschaftlichen Dienstleistungsbereich, in der Betreuung, Pflege oder Erziehung eine gesellschaftliche Neubewertung und Aufwertung erfahren. Prognosen gehen von einem deutlichen Zuwachs dieses Berufssegments in den kommenden Jahren aus, um Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen in ihrem Alltag zu unterstützen und zu entlasten. Allerdings benötigen berufstätige Frauen und Männer darüber hinaus auch Zeitsequenzen in ihrem Lebensverlauf, um sich selbst um ihre Kinder, um ältere Familienangehörige und um ihren Haushalt zu kümmern. Deshalb wird kein Weg daran vorbeiführen, eine neue Vereinbarkeitspolitik mit flexiblen Arbeitszeitmodellen durchzusetzen und ebenso bestimmte Anteile der erheblichen digitalen Produktivitätsgewinne zukünftig auch in den Ausbau einer verlässlichen Infrastruktur haushaltsnaher Dienstleistungen zu investieren. Mit Kitaplätzen allein ist es einfach nicht getan. Wir können uns doch nicht allen Ernstes mit der derzeitigen massiven Prekarisierung dieser Dienste und mit transnationalen Sorgketten abfinden! Das widerspricht eindeutig den Werten von sozialer Gerechtigkeit und gleichen Verwirklichungschancen, welche die westliche Gesellschaft für sich reklamiert.

Herr Bartmann, brauchen wir eine ganz neue Bewertung von Arbeit? Und wie ließe sich das bewerkstelligen?

Bestimmt brauchen wir eine Neubewertung von häuslicher und haushalts-

naher Pflege und von häuslicher Arbeit überhaupt. Die Art Arbeit, deren sich wir Vertretenden der Mittelschicht gerne entledigen, weil sie unattraktiv, zeitraubend und mühsam ist, darf nicht billig sein, nur weil sie andere für uns tun. Das lässt sich einesteils sicher durch freiwillige Akte des Verzichts auf plattformbasierte Dienstleistungsarbeit etc. reduzieren. Andernteils sind größere Anstrengungen nötig, vor allem auch auf Seiten der Dienstleistenden selbst. Eine wirkliche Neubewertung einfacher Dienstleistungsarbeit wird wohl erst dann eintreten, wenn diese knapp wird, also die Nachfrage nach Dienstleistungen das Angebot übersteigt. Die weitere demographische Entwicklung mit zunehmender Alterung und möglicherweise wieder sinkenden Zuwanderungsraten könnte dafür sorgen, dass dieser Fall schon relativ bald eintritt.

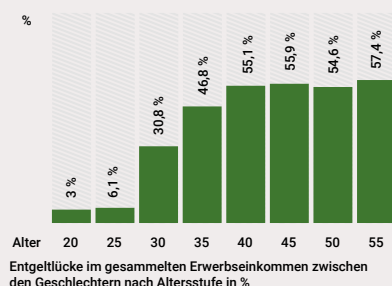
Univ.-Prof. em. Dr. sc. oec. Uta Meier-Gräwe leitete von 1994 bis 2018 den Lehrstuhl für Wirtschaftslehre des Privathaushalts und Familienwissenschaft an der Justus-Liebig-Universität Gießen. Sie war außerdem Leiterin des Kompetenzzentrums „Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen“ (2013 bis 2018), Mitglied der Sachverständigenkommission zur Erstellung des Siebten Familienberichts der Bundesregierung sowie des Ersten und Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung. Für ihre Verdienste erhielt Meier-Gräwe die Bernhard-Christoph-Faust-Medaille (2012) sowie den Ehrenpreis des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge (2018). Ihre Forschungsschwerpunkte sind: Familien-, sozio-ökonomische Haushalts- und Geschlechtersoziologie, Armuts- und Dienstleistungsforschung.

Dr. Christoph Bartmann wurde 1955 geboren und studierte Germanistik und Geschichte. Er war Mitarbeiter des Goethe-Instituts, u.a. in München, Prag und Kopenhagen, ab 2011 Direktor in New York, ab 2016 in Warschau. Er ist regelmäßiger Rezensent in der Süddeutschen Zeitung und Buchautor. Bisher von ihm erschienen sind: „Leben im Büro. Die schöne neue Arbeitswelt“ (2012) und „Die Rückkehr der Diener. Das neue Bürgertum und sein Personal“ (2016).

Längere Arbeitszeit, weniger Einkommen

Ein Faktencheck der Initiative Klischeefrei

Frauen arbeiten mehr als 45 Stunden pro Woche – 64 Minuten länger als Männer. Dennoch bringen Männer mehr Geld nach Hause: Während sie 25 Stunden bezahlt bekommen, sind es bei Frauen nur 16 Stunden. Den weitaus größten Teil ihrer Arbeitszeit, 29 Stunden, wenden Frauen für unentgeltliche Tätigkeiten auf. Während bei Männern die Erwerbsarbeit überwiegt (57 %), ist es bei Frauen die unbezahlte Arbeit (65 %). Männer erhalten somit erheblich mehr Entlohnung für die Summe ihrer geleisteten Arbeit als Frauen, die nur jede dritte Arbeitsstunde bezahlt bekommen.



Diese Ungleichheit erkennt man auch beim Lebenseinkommen. Zu Beginn ihrer Erwerbsbiografie erfahren Frauen in einigen Berufssegmenten einen Einkommensvorteil gegenüber Männern (z.B. in Büro- und medizinischen Berufen). Bereits im Alter von 35 Jahren haben Männer mehr Einkommen angesammelt als Frauen. Im Alter von 55 Jahren finden sich besonders hohe Entgeltlücken (49-50 %) in der Gastronomie oder Naturwissenschaften. Weniger ausgeprägte geschlechtsspezifische Unterschiede lassen sich in Lehrberufen oder der Sozialpflege (26-36 %) beobachten.

Quellen:

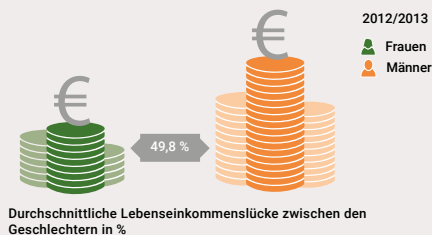
Klischeefrei-Faktenblatt Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern und Klischeefrei-Faktenblatt Unterschiede im Lebenseinkommen zwischen Frauen und Männern

KLISCHEE FREI

Nationale Kooperationen zur Berufs- und Studienwahl

Bedeutung der Erwerbsbiografie

Bei Frauen beruht der Biografie-Effekt vor allem auf dem hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigungen und Erwerbsunterbrechungen. Da auch Mütter älterer Kinder häufig teilzeitbeschäftigt sind, vergrößert sich die Einkommenslücke auch in späteren Jahren. Die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern äußert sich zudem in familienbedingten Unterbrechungen der Erwerbszeiten der Frauen, was sich negativ auf das Einkommen auswirkt. Bei Männern mindern vor allem Phasen der Arbeitslosigkeit das Lebenseinkommen.



Die Initiative Klischeefrei

Die Initiative Klischeefrei wird von dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert. Die Initiative verfolgt eine Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees, auch mit Blick auf die Lebensverläufe. Sie stellt allen am Berufswahlprozess Beteiligten vielfältige Angebote zur Verfügung, unter anderem Faktenblätter, die Daten zum Berufs- und Lebensalltag (s.o.) von Frauen und Männern übersichtlich aufbereiten. Werden auch Sie Partner oder Partnerin der Initiative Klischeefrei: www.klischee-frei.de

Quelle Infographik: Boll et al. 2016

Warum Alleinerziehende den Gender Pay Gap besonders spüren

von Dr. Christine Finke

Eine Familie ist keine Firma. Aber wenn wir eine Familie ausnahmsweise mal wie eine Firma betrachten, indem wir ihre Ressourcen und den Output gegenüberstellen, dann zeigt sich gerade bei Alleinerziehenden (zu 88 % Frauen!) das Missverhältnis ziemlich deutlich – viele machen Minus, wirtschaften also über das hinaus, was eigentlich sinnvoll und machbar wäre.



Alleinerziehende sind überproportional häufig verschuldet und zahlen tendenziell drauf – nicht nur finanziell: Gesundheitlich, wegen des über Jahre andauernden Stresses, der wiederum oft durch Geldsorgen bedingt ist, oft durch ausbleibende Unterhaltszahlungen für das/die Kinder. Jede zweite Alleinerziehende erhält keinen Unterhalt fürs Kind, und jede Vierte zu wenig oder zu selten! Der zweite Erwachsene, der zum Haushaltseinkommen beitragen könnte, fehlt schlicht und einfach, beim Einkommen, bei der Erziehungsarbeit und beim Haushalt, denn all dies liegt oft alleine in der Verantwortung der Alleinerziehenden, deren Belastung um ein Vielfaches höher ist als die von Frauen in Paarfamilien oder Singles.

Hinzu kommt: Versuchen Alleinerziehende, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, erleben sie, dass die Diskriminierung von Frauen, die sich in der Diskriminierung von Müttern im Berufsleben steigert, erneut potenziert wird. „Die kommt doch nie,

bei all den Kinderkranktagen, die ihr zustehen!“, denkt sich so mancher Personalchef, und auch gleich mit Grausen an die Sozialauswahl bei etwaigen Entlassungen. Eine Alleinerziehende zu kündigen dürfte schwierig werden. Und selbst wenn sie bereits in Arbeit ist, fürchtet so manche Firma nicht nur kranke Kinder, sondern auch mangelnde Flexibilität und Kinderbetreuungs-lücken. Ohne zuverlässige und bezahlbare Kinderbetreuung, die auch ungewöhnliche Arbeitszeiten abdecken kann, nützt auch die beste Ausbildung nichts.

„Beförderung? Da nehmen wir doch lieber den kinderlosen Kollegen“, das scheint für Arbeitgeber der bessere Schachzug zu sein. Alleinerziehende hingegen können häufig nur weit unter ihrer Qualifikation und in Teilzeit arbeiten, gerade, wenn die Kinder noch klein sind. Außerdem sind sie durch das gemeinsame Sorgerecht, das für die meisten Trennungskinder gilt, örtlich gebunden und können nicht einfach umziehen, um einen attraktiven Job anzunehmen. All dies verschärft den Gender Pay Gap für Alleinerziehende, und führt neben einer hohen Armutsquote in der Gegenwart auch dazu, dass sie sich auf ein Leben in Altersarmut einstellen müssen, falls sie nicht trotz der familiären Situation in Vollzeit oder vollzeitnah arbeiten konnten.

Dabei sind gerade Alleinerziehende, die keinen Unterhalt vom Ex-Partner erhalten, besonders motiviert, Geld zu verdienen – nur empfängt sie der Arbeitsmarkt alles andere als mit offenen Armen. Denn wer

sich im Berufsleben einbringt, hat gesellschaftlich einen höheren Stellenwert als Frauen, die sich um Kinder kümmern. Sorgearbeit ist nichts wert, Kinder sind für unsere Gesellschaft ein Freizeitvergnügen. Richtig wäre es, sie als Säule eben dieser Gesellschaft und als tragenden Pfeiler des Rentensystems zu betrachten.

Für Alleinerziehende bleiben oft nur Teilzeit- oder Minijobs ohne Aufstiegschancen, trotz Arbeit bleiben sie arm. Eine Kindergrundsicherung würde viele Probleme lösen, denn unter der gegenwärtigen Situation leiden vor allem die Kinder. Ganz bestimmt wären anonyme Bewerbungsprozesse hilfreich, wie wir aus Studien wissen. Und am Ende wird es vielleicht nicht ohne Alleinerziehendenquote gehen – denn wie wir an den Aufsichtsräten und auch in der Politik sehen, bleiben die Männer viel zu oft unter sich. Und das muss sich dringend ändern.

Dr. Christine Finke ist Bloggerin, Buchautorin, Speakerin und Stadträtin in Konstanz. Familienpolitische Themen und Feminismus sind ihr Schwerpunkt – insbesondere setzt sie sich für Alleinerziehende und ihre Kinder ein.

Zum Weiterlesen:

„Alleinerziehende in Deutschland 2017“

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2018/Alleinerziehende/Pressebrochure_alleinerziehende.pdf

Der lange Schatten der Care-Arbeit

von Almut Schnerring und Sascha Verlan



Care- also Fürsorgearbeit ist in Deutschlands Haushalten und Familien klar verteilt: Frauen leisten den größten Anteil. Und je mehr Fürsorgearbeit zu leisten ist, desto höher ist die zeitliche und emotionale Belastung, desto größer die Verantwortung von Frauen. Im Extrem, bei Paaren mit kleinen Kindern oder pflegebedürftig gewordenen Familienmitgliedern, leisten Frauen mehr als doppelt so viel Care-Arbeit wie Männer, oft im Verborgenen, wenig beachtet und wertgeschätzt, unbezahlt. Im Durchschnitt liegt der Gender Care Gap im Privaten bei 52,4 Prozent¹ Mehrarbeit für Frauen. Da sind dann bereits alle Single-Haushalte mit einberechnet, genauso wie all die Erzieherinnen, Au-Pairs, Haushaltshilfen und Pflegekräfte, an die ein nicht unwesentlicher Teil dieser Fürsorge- und Betreuungsarbeit ausgelagert wird.

Die systematische Schieflage wird allzu oft und immer noch auf persönliche Entscheidungen von Frauen zurückgeführt. Diese Aufteilung läge in der Natur der Sache, Mutterliebe und Empathie werden Mädchen eben in die Wiege gelegt, oder? Warum aber rechtfertigt der trübe Blick in die Steinzeit die mangelnde Wertschätzung dieser Leistung? Und warum genügt dieses Narrativ, um fürsorgliche Menschen lebenslang finanziell zu benachteiligen? Denn wer sich dafür entschieden hat, entscheiden musste, für Kinder, Kranke, Pflegebedürftige oder Menschen mit Behinderung zu sorgen, verzichtet oft auf Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten und damit auch auf Ansehen. Neben den tradierten Rollenbildern behindern auch das steuerliche Ehegattensplitting und der Gender Pay Gap, dass sich

Strukturen und Arbeitsteilung von Familien verändern. Dass Frauen dafür insgesamt einen hohen Preis bezahlen bei Lohn, Gehalt und Rentenansprüchen, wird dabei nicht bedacht. Die Quittung für dieses Lebenskonzept offenbart sich für sie häufig erst bei der Scheidung oder aufsummiert in Altersarmut.

Gesamtgesellschaftlich betrachtet, bremst der Gender Care Gap jede Gleichberechtigungsbemühung empfindlich und nachhaltig aus. Auch wenn in Sachen Gleichstellung in vielen Bereichen Fortschritte zu verzeichnen sind, gerät allzu oft aus dem Blick, welche Rollenbilder an Kinder weitergegeben werden. Die geschlechtliche Zuweisung von Care-Arbeit wird bereits im Kinderzimmer angelegt und eingeübt: Töchter werden sehr viel öfter und vor allem selbstverständlicher in Arbeiten rund um den Haushalt eingebunden als Söhne, insbesondere wenn es um die Betreuung jüngerer Geschwister geht. Schlimmer noch, Jungen bekommen für ihre unterstützende Mithilfe beim Rasenmähen, Straßenkehren oder Reifenwechseln oft noch ein paar Euro zusätzlich. Ganz ehrlich: Wer bleibt nach dem gemeinsamen Essen mit der Verwandtschaft am Tisch sitzen und diskutiert, und wer trifft sich in der Küche zum Spülen? Der Care Gap hat wie der Pay Gap seine Anfänge im Ess- und im Kinderzimmer, im Privaten.

klischeesc e.V.
— WWW.KLISCHEESC.DE —

Während anlässlich des Equal Pay Day seit Jahren über ungleiche Bezahlung und mögliche Lösungswege gestritten wird, wurde der Gender Care Gap mit seinen sozialen Verwerfungen lange Zeit kaum beachtet. Doch es gibt immer mehr Bestrebungen die sonst unsichtbare Fürsorgearbeit im Privaten u. a. durch den Equal Care Day 2016² stärker ins Licht zu rücken, aufzuklären

und damit mehr Fairness in den Haushalten zu bewirken. Die ersten Schritte sind getan, auch im Zuge des Zweiten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung wurde der Begriff ‚Gender Care Gap‘ einer breiteren Öffentlichkeit bekannt. Jetzt gilt es, aktiv zu werden, gemeinsame Forderungen und Konzepte zu entwickeln. Dafür wird es wichtig sein, den Gender Care Gap und den Gender Pay Gap zusammen zu denken. Denn eine gestiegene Wertschätzung und eine faire Verteilung der Fürsorgearbeiten in Haushalten bedingt die Gleichstellungserfolge in allen Lebensbereichen unmittelbar und ganz bedeutsam die in der Arbeitswelt.

Almut Schnerring und Sascha Verlan

sind ein Journalist*innen- und Autor*innenteam aus Bonn („Die Rosa-Hellblau-Falle. Für eine Kindheit ohne Rollenklischees“, Kunstmann-Verlag). Sie bieten Vorträge, Workshops und Seminare aus dem Themenbereich Rollenstereotype und Rosa-Hellblau-Falle (rosa-hellblau-falle.de), geschlechtersensible Pädagogik und Unconscious Bias an. 2016 haben sie den ‚Equal Care Day‘ initiiert: www.equalcareday.de

¹ Siehe Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2017.

² Im Unterschied zur im Gleichstellungsbericht genutzten Definition von Care-Arbeit, die auch diesem Artikel zu Grunde liegt, fokussierte der Equal Care Day 2016 auch die dienstleistungsbezogene Care-Arbeit, wie etwa die von Pflegerinnen und Pflegern oder Haushaltshilfen.

Das Ehegattensplitting ist kein Zukunftsmodell

– nach 60 Jahren sollte Schluss sein

von Prof. Dr. Maria Wersig



Prof. Dr. Maria Wersig ist seit 2017 Präsidentin des Deutschen Juristinnenbundes e.V. Sie lehrt und forscht an der Fachhochschule Dortmund, mit den Arbeitsschwerpunkten Sozialrecht, Antidiskriminierungsrecht und Recht der Geschlechterverhältnisse. Im Jahr 2013 erschien ihre Dissertation unter dem Titel „Der lange Schatten der Hausfrauenehe. Zur Reformresistenz des Ehegattensplittings“ im Verlag Barbara Budrich. Der vorliegende Text ist ein aktualisierter Auszug aus diesem Buch.

Im Jahr 1979 schrieb Annemarie Mennel, Beamtin im Bundesfinanzministerium, über das Ehegattensplitting: „Wenn man das Ehegattensplitting umwandeln würde in ein offen auszuweisendes ‚Ehegeld‘, entsprechend dem Kindergeld, wäre es sicherlich für Steuerpolitiker und Steuerreformer unmöglich, ein derartiges Konzept gutzuheißen, geschweige denn durchzusetzen. Wer könnte schon zugeben, daß für eine Ehefrau im Monat den ganz Armen 50 Pfennig, den ganz Reichen über 1.000 DM und den ‚Doppelverdienern‘ wenig oder gar nichts gegeben wird? Daß das einkommensteuerliche Splitting genau diese Wirkungen hat und dennoch seit über 20 Jahren fast unangefochten gilt, läßt sich vielleicht (...) damit erklären, daß ‚die da unten‘ nichts davon verstehen und ‚die da oben‘ zu viel davon profitieren.“

Inzwischen besteht das Ehegattensplitting seit über 60 Jahren; ohnehin seltene Reformvorhaben waren nicht erfolgreich. Es handelt sich keineswegs um eine Regelung für die kein Reformbedarf gesehen wird. Über das Ehegattensplitting, das im Jahr 1958 in der Bundesrepublik Deutschland eingeführt wurde, wird seit dessen Bestehen heftig diskutiert. In der juristischen und finanzwissenschaftlichen Literatur wird häufig auf die „Emotionalität“ dieser Debatte verwiesen. In den politischen Stellungnahmen jener, die das Ehegattensplitting befürworten, findet sich auch oft die Formulierung, es dürfe nicht ‚angetastet‘ werden, als ginge es um einen Schatz, den es zu behüten gilt.

Beim Streit über das Ehegattensplitting handelt es sich nicht nur um eine ideologische Kontroverse, sondern um eine Auseinandersetzung über eine bedeutende Verteilungsentscheidung: Verglichen mit einer individuellen Besteuerung führt die Zusammenveranlagung von Ehepaaren mit Splittingverfahren laut DIW Berlin zu Mindereinnahmen bei der Steuer (inklusive Solidaritätszuschlag), die sich auf ca. 27 Milliarden Euro belaufen – das entspricht „10 Prozent der Einkommensteuer und 1,1 Prozent des Bruttoinlandsprodukts“. Über 90 Prozent des Splittingvolumens fließen übrigens nach Westdeutschland – das liegt an der höheren Frauenerwerbstätigkeit und den geringeren Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern im Osten.

Neutralität des Splittings ist eine Illusion

Politisch war das Ehegattensplitting von Anfang an umkämpft – schon die Einführung durch die Adenauer-Regierung wurde von Protesten vor allem von Frauenverbänden und Gewerkschaften begleitet. Die Geister scheiden sich vor allem an den mit dem Ehegattensplitting einhergehenden Anreiz- und Verteilungswirkungen. Wie das Eingangszitat illustriert, fallen die mit dem Ehegattensplitting verbundenen Vorteile je nach Einkommens- und Erwerbskonstellation eines Ehepaares unterschiedlich aus. Zudem profitieren bestimmte Familien- und Partnerschaftsformen gar nicht von der Regelung.

Die Diskussion um die Ehegattenbesteuerung war außerdem immer auch eine Diskussion um den Umgang mit der Erwerbstätigkeit (oder der Nichterwerbstätigkeit) von Ehefrauen. Im Nationalsozialismus und in der Bundesrepublik der 1950er-Jahre wurde das Steuerrecht als Mittel betrachtet, sogenannte „Doppelverdienerpaare“ höher zu besteuern und Ehefrauen „ins Haus zurückzuführen“. Seit der Einführung des Ehegattensplittings ist sichergestellt, dass Zweiverdienerpaare nach einer Heirat nicht mehr Steuern zahlen müssen, als wenn sie unverheiratet geblieben wären. Nach Ansicht jener, die das Ehegattensplitting befürworten, ist es neutral: Die Regelung bevorzugt kein bestimmtes Rollenmodell, sondern ermögliche lediglich die arbeitsteilige Ehe und damit die Selbstbestimmung der Eheleute über ihre Arbeitsteilung.

Diese angebliche Neutralität des Splittings ist eine Illusion. Die Anreize für eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zeigen Wirkung bei der Erwerbstätigkeit von Ehefrauen in Deutschland und werden im OECD Vergleich nur noch von

Belgien übertroffen. Nach einer Analyse der Bruttoeinkommen von Frauen und Männern des DIW Berlin im Jahr 2010 erzielten Frauen nur ein Drittel des Einkommens. Ehefrauen haben durch das Splitting gegenüber Ledigen eine deutlich

Über 90 Prozent des Splittingvolumens fließen übrigens nach Westdeutschland – das liegt an der höheren Frauenerwerbstätigkeit und den geringeren Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern im Osten.

höhere durchschnittliche Steuerbelastung. Dieser Effekt ist besonders deutlich im unteren und mittleren Einkommensbereich, wo das Einkommen von verheirateten Frauen mit einem Jahreseinkommen von unter 40.000 Euro doppelt so hoch besteuert wird wie das von Männern. Im Jahresabstand empfiehlt deshalb der Europäische Rat der Bundesrepublik, die Fehlanreize, die Zweitverdienende von einer Erwerbstätigkeit abhalten, zu verringern und den Übergang in reguläre Beschäftigungsverhältnisse zu erleichtern.

Fazit

Trotz der jahrelangen und zunehmend deutlicher werdenden Kritik hat sich an den in Deutschland durch das Steuer- und Sozialversicherungssystem gesetzten Erwerbschürden für Frauen kaum etwas geändert. Diese Schürden haben Folgen – für das Einkommen im Lebensverlauf und für die Alterssicherung. Eine Ehe kann die eigenständige Existenzsicherung nicht ersetzen. Der Sozialstaat der Zukunft kann ohne traditionelle Rollenbilder auskommen, eine erfolgreiche Volkswirtschaft kann auf die Frauen nicht verzichten. Wir müssen uns als Gesellschaft endlich der Zukunftsaufgabe stellen, sozial gerechte Familienunterstützung und ein geschlechtergerechtes Steuer- und Sozialsystem zu schaffen. Die Argumente sind schon seit langer Zeit aufgearbeitet – politisches Handeln ist nun gefragt.



Maria Wersig
Der lange Schatten der Hausfrauenehe
Zur Reformresistenz des Ehegattensplittings
Verlag Barbara Budrich
2013
249 Seiten
29,90 EUR
ISBN 978-3-8474-0085-1

Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in der Praxis durchsetzen –

Ein Klageverfahren

von Prof. Dr. Nora Markard und Chris Ambrosi



RECHT UND REALITÄT

Rechtlich ist die Sache eigentlich klar: Frauen und Männer müssen für die gleiche oder gleichwertige Tätigkeit den gleichen Lohn erhalten. Im europäischen Recht ist dieser Grundsatz schon seit 60 Jahren verankert, im heutigen Art. 157 AEUV und inzwischen auch in Art. 23 der Grundrechtecharta. Hinzu kommen zahlreiche europäische Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur gleichen Bezahlung. Im deutschen Recht bestimmen Art. 3 Abs. 2 und 3 GG, dass Frauen Männern gleichgestellt werden müssen und nicht wegen ihres Geschlechts diskriminiert werden dürfen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet Entgeltdiskriminierung ausdrücklich auch in der Privatwirtschaft.

Und trotzdem: die Praxis sieht anders aus. Frauen verdienen pro Stunde durchschnittlich 21 % weniger als Männer. Selbst bei vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien beträgt die „bereinigte“ Lohnlücke immer noch 6 %¹. Doch es ist keineswegs so, dass die hier herausgerechneten Faktoren nichts mit Diskriminierung zu tun haben: Denn warum werden „typische Frauenberufe“ oder Teilzeit eigentlich schlechter bezahlt? Warum haben Frauen seltener Führungspositionen?

Dieser Gender Pay Gap ist quer durch alle Berufsgruppen wirksam; dies gilt auch für die Medienbranche. Wenngleich hier nur wenige Daten zur Verfügung stehen, zeigt sich auch hier, dass Journalistinnen v.a. im Laufe ihres Berufslebens durchschnittlich weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen.² Wie kann in diesem Bereich nun dem Recht zu seinem Recht verholfen werden?



STRATEGISCHE PROZESSFÜHRUNG

Die Gesellschaft für Freiheitsrechte e.V. (GFF) wurde gegründet, um durch strategische Prozessführung die Lage der Grundrechte in Deutschland und Europa zu verbessern. Ziel ist es, Grundsatzurteile zu erstreiten, die das deutsche und europäische Recht menschlicher und gerechter machen – Schritt für Schritt, Fall für Fall, nachhaltig und dauerhaft.

„Strategische Prozessführung“ meint das strategische Klagen für langfristige Ziele, die über den Einzelfall hinausreichen. Solch nachhaltige Arbeit für Grund- und Menschenrechte braucht einen langen Atem und dafür aufgestellte Organisationen. Fälle werden, vor allem in den unteren Instanzen, auch schon mal zu Unrecht verloren – da gilt es durchzuhalten und weiterzumachen. Um Expertise und begrenzte Ressourcen zielgenau und optimal einzusetzen, müssen die Fälle aber klug ausgewählt werden. Maßgebliches strategisches Kriterium ist die Bedeutung des jeweiligen Verfahrens

für die Grund- und Menschenrechte über den Einzelfall hinaus.

Dazu gehören natürlich auch die richtigen Klägerinnen und Kläger, mit denen sich das rechtliche Problem optimal auf den Punkt bringen und eine „Geschichte“ erzählen lässt – und die ein längeres Klageverfahren auch durchhalten.

Teils bauen wir die Fälle von Anfang an auf, oft kommen sie aber auch aus der Anwaltschaft zu uns. Wichtig ist auch eine professionelle Öffentlichkeitsarbeit von Anfang an, um immer wieder zu erklären, was die Grundrechte bedeuten, warum sie hier in Gefahr sind, und weshalb das alles etwas angeht. Dabei kooperiert die GFF regelmäßig mit zivilgesellschaftlichen Partnern. Finanziert wird die GFF vor allem durch Spenden und Fördermitgliedschaften; hinzu kommt institutionelle und Projektförderung.



DER PRÄZEDENZFALL

Um das Recht auf Entgeltgleichheit strategisch durchzusetzen, unterstützt die GFF die Klage einer Investigativjournalistin gegen das ZDF. Die Reporterin hatte festgestellt, dass sie weniger Gehalt als ihre männlichen Kollegen bekommt, die die gleiche Tätigkeit verrichten. Sie alle machen Beiträge für die Sendung Frontal21. Aber viele Männer verdienen mehr.

¹ Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 099 vom 15.03.2018,

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2018/03/PD18_099_621.html;jsessionid=2B2484534E24211013FCC90F0670272C.InternetLive2 (alle Links zuletzt abgerufen am 22.11.18).

² Vgl. etwa Faktor xy, Zahlen, Daten – Fakten?, <https://www.faktor-xy.org/daten/>; DJV, Zwischenbericht DJV-Umfrage Freie Journalisten 2014, S. 4 f., https://www.djv.de/fileadmin/user_upload/Freidateien/Freie-Hintergrund/Zwischenbericht-Umfrage-Freie-2014.pdf.

Chris Ambrosi ist Rechtsanwältin. Sie studierte Rechtswissenschaften in Konstanz, Oxford und New York. Ihr Referendariat absolvierte sie in Berlin. Sie promovierte in Antidiskriminierungsrecht und ist Gründungsmitglied der Gesellschaft für Freiheitsrechte (GFF).



Prof. Dr. Nora Markard ist Juniorprofessorin für Öffentliches Recht, Völkerrecht und Global Constitutionalism an der Universität Hamburg. Sie studierte Jura und Internationale Beziehungen in Berlin, Paris und London und forschte in New York und Michigan. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich des Internationalen Rechts und des Verfassungsrechts. Zudem ist sie Gründungs- und Vorstandsmitglied der Gesellschaft für Freiheitsrechte (GFF), die sich für den Schutz der Grund- und Menschenrechte durch strategische Prozessführung einsetzt.

Ein Fall, der aus Sicht der der GFF alle strategischen Kriterien erfüllt: Zum einen ist die von der Journalistin erlebte Entgeltdiskriminierung ein typisches Problem. Ein eventuelles Urteil hätte daher Vorbildwirkung für weitere Klagen und wäre übertragbar auf viele andere Konstellationen.

Die Journalistin ist auch die richtige Klägerin. Nicht nur ist sie preisgekrönt und so erfolgreich, dass an ihren Qualitäten und Fähigkeiten keine Zweifel bestehen. Die Faktenlage ist auch so gut aufgearbeitet, dass es offensichtlich ist, dass die Höhe ihres Gehalts nicht geschlechtsunabhängig erklärbar ist.

Und schließlich ist der Klägerin zwar weiterhin an einer gütlichen Einigung mit dem ZDF gelegen, sie ist aber auch bereit, nötigenfalls durch alle Instanzen zu gehen.

nicht mit Kollegen vergleichen, für die andere Tarifverträge gelten, und die Kollegen im selben Tarifvertrag seien eben schon länger beim ZDF.

Das Urteil, das im Nachhinein sogar teils berichtigt werden musste, erkennt die Rechtslage ebenso wie die Fakten. Denn maßgeblich ist allein, ob die tatsächliche Arbeit vergleichbar ist; auf unterschiedliche Tarifverträge kommt es nicht an. Auch korrelieren die Honorare bei den Frontal21-Mitarbeitern, die im selben Tarifvertrag beschäftigt sind wie die Klägerin, nicht mit der zunehmenden Betriebszugehörigkeit.

Die Klägerin ist daher mit Unterstützung der GFF in Berufung gegangen. Nachdem ein Güterichterverfahren scheiterte, fand im Dezember 2018 die mündliche Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg statt. Ein Urteil wurde für Anfang 2019 angekündigt.



DAS VERFAHREN

Die Klägerin wandte sich zunächst an ihren Arbeitgeber, ohne Erfolg. So sah sie sich im Jahr 2015 gezwungen zu klagen. Das Verfahren landete beim Arbeitsgericht Berlin.³ In der Hauptverhandlung äußerte der Richter erstaunliche Ansichten, z.B. würden männliche Kollegen vielleicht einfach mehr verdienen, weil sie besser verhandelt hätten – das sei eben Kapitalismus. Auch könnten mögliche Schwangerschaften eine legitime Ursache dafür sein, dass Frauen schlechter verdienen. Wenig überraschend wies er die Klage ab. Die offizielle Begründung: Die Klägerin könne sich



³ Einzelheiten auf der Webseite der GFF: <https://freiheitsrechte.org/equalpay/>.

Gemeinsam gegen Lohnungerechtigkeit

Ungerechtigkeiten bei Entlohnung und Arbeit schwächen uns alle – Frauen wie Männer. Wir sollten mehr miteinander sprechen, um uns gegenseitig besser zu verstehen.

von Vincent-Immanuel Herr und Martin Speer



Noch immer verdienen Frauen weniger als Männer und die Zahlen verbessern sich nur langsam. Im Jahr 2017 blieb der allgemeine Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern – also der unbereinigte Gender Pay Gap – nach Daten des Statistischen Bundesamtes im Vergleich zum Vorjahr unverändert. Frauen verdienten mit einem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von 16,59 Euro 21 Prozent weniger als Männer (21,00 Euro) im Jahr 2017. Dabei bestehen merkbare Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Teilen der Bundesrepublik. In den neuen Bundesländern liegt der Gender Pay Gap bei unveränderten 7 Prozent, in den alten Bundesländern liegt er bei 22 Prozent. Die Auflistung lässt sich weiter fortführen. Im Jahr 2018 gab es in den Vorständen der börsennotierten deutschen Unternehmen mehr Vorstandsmitglieder, die Thomas oder Michael heißen, als Frauen. Nicht besser sieht es auf Ebene der Politik, beispielsweise bei der Besetzung von Staatssekretärposten aus, wie eine kürzlich veröffentlichte Untersuchung von Zeit Online zeigt.

LOHUNGERECHTIGKEIT BEWEGT DIE GEMÜTER

Die Verdienst- und Repräsentanzunterschiede rütteln auf. Gerade im Jahr 2018, in dem wir 100 Jahre Frauenwahlrecht in Deutschland feierten und uns die Errungenschaften der Gleichstellungsbewegung vor Augen führten. Die Aktivistinnen und Politikerinnen von damals würden sich sicherlich an den

Kopf fassen, wenn sie hören würden, dass wir ein Jahrhundert nach ihrem Kampf, noch immer in einer Republik der Ungleichheit leben. Und es oben drein eine nicht geringe Anzahl von Menschen (insbesondere Männern) gibt, die das strukturelle Problem der Ungleichheit, der Benachteiligung und des Sexismus noch immer nicht erst nimmt und dagegen vorgeht. Wie kürzlich in einem Beitrag auf gruenderszene.de zu lesen war, ist die „wirtschaftliche Gleichberechtigung für viele Zeitgenossen noch immer ein lästiges Reizthema“ und

Die fehlende Einsicht und Akzeptanz des Problems der Ungleichheit, liegt am ungleichen Zugang, insbesondere auch emotionalen Zugang, von Frauen und Männern zum Thema.

manch einer sieht im Gender Pay Gap gar einen „Mythos“ oder eine „Verschwörung der Frauen gegen die Männer.“^{1 2} Alles Diskussionen und Argumente, die an die Zeit erinnern, als die Einführung des Frauenwahlrechtes und die Vorstellung, dass Frauen Teil des politischen Leben sein könnten, für Ablehnung sorgte. Selbst liberale Köpfe, wie der damalige Innenminister Hugo Preuß, sprachen 1918 noch von der Unfähigkeit der Frauen, politische Ämter auszufüllen und unterstellten Frauen, sie seien „unreif“ und neigten zu „psychologischen Schwachsinn“.³

2019 mögen wir in vielen Fragen weiter sein und auch die Gleichberechtigung ist weiter vorangeschritten, doch wenn wir in diesem Schnecken tempo weitermachen, werden wir erst im Jahr 2235 zu wirklich gleichberechtigten Verhältnissen kommen, prognostizierte kürzlich das Weltwirtschaftsforum.⁴ Das führt uns zu unserer Frage: Wie können insbesondere all die Thomase und Michaels in Unternehmen, Parlamenten und Institutionen bewegt werden, zu Mistreibern auf dem Weg hin zu einer gleichberechtigten Gesellschaft zu werden? Wie

können wir in der gesellschaftlichen Breite mehr Sensibilität für das Thema schaffen? Wir glauben, es beginnt im Kleinen. Im direkten Austausch.

FRAUEN UND MÄNNER GEMEINSAM

In unseren Gesprächen beobachten wir immer wieder: Die fehlende Einsicht und Akzeptanz des Problems der Ungleichheit, liegt am ungleichen Zugang, insbesondere auch emotionalen Zugang, von Frauen und Männern zum Thema. Die Mehrzahl der Männer erfahren nicht, was Sexismus im Alltag wirklich bedeutet oder wie sich Ungleichheit im Job anfühlt. Kaum ein Mann macht sich nachts Gedanken, wenn er allein auf der Straße läuft, nimmt die unbewusst gesetzten Codes in der Kommunikation zwischen Männern wahr oder zerbricht sich den Kopf darüber, welche Signale Kleidung

¹ <https://www.gruenderszene.de/business/gender-pay-gap-audible-2018-10767>

² <https://sciencefiles.org/2017/09/05/es-gibt-keinen-frauen-diskriminierenden-gender-pay-gap-post-wider-die-dummheit/>

³ <https://www.sueddeutsche.de/politik/jahre-frauenwahlrecht-ein-kampf-mit-rueckschlaegen-bis-heute-1.4206295>

⁴ <https://www.theguardian.com/world/2018/nov/10/save-the-date-but-party-to-mark-end-of-gender-pay-gap-equal-pay-day>

in einem Geschäftsmeeting senden und welche Auswirkung dies auf die Wahrnehmung der eigenen Kompetenz haben könnte.

In der Folge wird auch das Problem der Lohnungleichheit nicht als ernstes Problem angesehen. Wer nicht selbst Ungleichheit, Ausgrenzung oder Sexismus erfährt, für den bleibt das Ungleiche reine Theorie. Die Zahlen des Gender Pay Gap werden somit schnell zu einer abstrakten Größe, die wenig mit dem eigenen Leben zu tun hat. Was es also braucht, um neben Frauen auch Männer verstärkt zum Einsatz für Gleichberechtigung zu bewegen, ist eine gesteigerte Sensibilität. Neben all den diskussionswürdigen rechtlichen Vorschlägen für eine Steigerung des Frauenanteils und den Untersuchungen zum Thema, ist es besonders wichtig, auf der Ebene der persönlichen Erfahrung im Leben des Einzelnen anzusetzen.

Frauen und Männer sollten offener über Ungerechtigkeiten und alltäglichen Sexismus sprechen. Diese ehrlichen Gespräche können einen Perspektivwechsel ermöglichen. Wenn die eigene Tochter, die Mutter, Frau oder Cousine von Ungleichheit betroffen ist, werden die abstrakten Zahlen schnell zu einer realen gemeinsamen Erfahrung. Und wenn Frauen erfahren, welchen Blick ihre Väter, Söhne und Neffen auf das Thema haben, können neue Brücken gebaut werden. Wir sollten mehr Gelegenheiten für diese Gespräche schaffen und gegen-

seitig diese Gespräche auch einfordern. In den Familien, in den Unternehmen, im politischen Raum – und auch in den Medien. Wir müssen raus aus einer Rhetorik der Betroffenheit und der Vorwürfe, hin zu einem neuen Ton des Miteinanders und Zueinanders.

Wir sind überzeugt, die fehlende Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männer schadet uns allen. Sie macht unsere Gesellschaften unfreier, unkreativer und unfairer. Wenn wir es schaffen, stärker aufeinander zuzugehen, die Perspektive des und der anderen verstehen zu wollen und auf dieser Basis gemeinsam Lösungen zu entwickeln, dann werden wir unser volles Potential entfalten und hoffentlich noch vor dem Jahr 2235 zu einer gleichberechtigten Gesellschaft kommen.



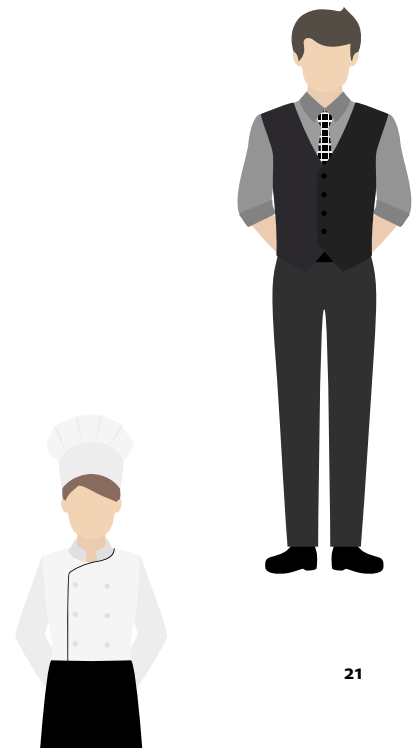
Vincent-Immanuel Herr

studierte Geschichte, Soziologie und Politikwissenschaften in den USA und Europa.



Martin Speer studierte Wirtschaft in den USA und Deutschland.

Gemeinsam setzen sie sich als Autoren- und Aktivistenteam Herr und Speer für Gleichstellung, Generationengerechtigkeit und einen geeinten europäischen Kontinent ein. Sie sind Initiatoren der #FreeInterrail Kampagne und HeforShe Botschafter von UN-Women Deutschland. Im November erschien Herr & Speer's neues Buch „#TunWirWas - Wie unsere Generation die Politik erobert“ bei Droemer.



Mitmachen, selber machen, anders machen!

Aktionstipps für den 18. März 2019

SICHTBAR SEIN – OFFLINE UND ONLINE

> Lassen Sie uns unser Anliegen nicht nur öffentlich machen, sondern auch die Öffentlichkeit dafür unübersehbar groß. Bilder ihrer Aktionen aber auch ihrer roten Handtaschen, Beutel oder Schals können auf der Straße und im Netz für Aufmerksamkeit sorgen. Wussten Sie, dass man den Equal Pay Day auf Facebook @equalpayday, Twitter @BPW_Germany und Instagram @equalpayday.de findet? Verlinken Sie uns und lassen Sie uns alle zusammen die Hashtags #epd2019 und #wertsachearbeit verwenden, wann immer wir uns stark machen. Schaffen wir es, eine rote Welle der Aufmerksamkeit durch das Internet rollen zu lassen?



Am Equal Pay Day wird die Lohnlücke sichtbar gemacht – mit originellem, informativem oder aufrüttelndem Engagement in ganz Deutschland. Je mehr Menschen am Aktionstag dabei sind, desto deutlicher wird der Missstand und desto offensichtlicher der Handlungsbedarf! Mitmachen kann jeder und jede, und es ist ganz leicht: Ob Sie am Equal Pay Day eine rote Handtasche oder ein rotes Halstuch ausführen, ob Sie ihren Bürgermeister oder ihre Bürgermeisterin überzeugen, Flagge zu zeigen oder zu einer Filmvorführung einladen: Auch in diesem Jahr organisieren die Business and Professional Women Germany e.V. in ganz Deutschland wieder viele Aktionen rund um das Thema „WERTSACHE Arbeit“. Werden Sie selbst planerisch aktiv oder nehmen Sie teil. Denn es ist höchste Zeit für echte Lohngerechtigkeit – weil wir es uns wert sind.

WAS IST MEINE ARBEIT WERT?

> Was ist ein frauen- und was ein männertypischer Beruf und warum werden beide in Deutschland immer noch so unterschiedlich bewertet? Warum halten wir manche Tätigkeiten für gesellschaftlich wichtig, entlohnen Sie aber trotzdem nicht höher? Stellen Sie die Fragen und stoßen Sie Überlegungen an - im Freundes- und Bekanntenkreis und darüber hinaus. Was haben Firmenchefinnen und Chefs in ihrer Umgebung, Ihre Bundestagsabgeordneten, Bürgermeisterinnen und Bürgermeister oder Gleichstellungsbeauftragten zum Wert der Arbeit zu sagen und wie positionieren Sie sich zum Thema Lohngerechtigkeit? Kommen Sie ins Gespräch.



FLAGGE ZEIGEN

> Rathäuser, Volkshochschulen, Stadtbüchereien – alle öffentlichen Gebäude können zum Equal Pay Day beflaggt werden. Damit das nicht völlig unbeobachtet von den Medien geschieht, hissen am besten lokale Persönlichkeiten wie Abgeordnete, Bürgermeisterin oder Bürgermeister die Flaggen. Noch mehr Signalwirkung haben die Flaggen in Verbindung mit einer Ansprache, einem Infostand oder einem Red Dinner. Wie bei jedem anderen Tipp auf dieser Seite gilt: Kombinieren Sie verschiedene Aktionen miteinander! - Die Flaggen können im Equal Pay Day Shop bestellt werden.



GROSSES KINO

> Geschichten über den Kampf für gerechte Bezahlung, das Frauenwahlrecht oder ungewöhnliche Lebenswege von engagierten Frauen haben es vielfach auf die große Leinwand geschafft. Wer am Aktionstag zu Filmvorführungen und anschließender Diskussion einladen möchte, hat die Wahl zwischen aktuellen Filmen wie „Keiner schiebt uns weg“, „Die Verlegerin“ oder „Die Berufung“, Dokumentationen wie „Female Pleasure“ oder „No More Boys and Girls“ und Klassikern wie z.B. „Hidden Figures - Unerkannte Heldinnen“, „Suffragette - Taten statt Worte“ oder „We want Sex“.



Ausbildung, Studium, Hochzeit, Kinder. Nebenbei zeigt sich, wie sich all das auf die Rollenverteilung im Privaten und auf das Einkommen der Frau auswirkt. – „Das Lebensquiz“ kann als Brettspiel oder auch im Freien als Outdoor-Spiel (z.B. mit Kreide, Bällen, etc.) gespielt werden. Vielleicht haben Sie sogar Lust, in Kooperation mit einer Schule vor Ort zu spielen, um über die Bausteine im Lebensweg aufzuklären, die zur Lohnlücke führen können.

GUERRILLA KNITTING

> Eine kinderleichte Aktion zum Mitmachen mit großer öffentlicher Wirkung! Aus Flatterband wird mithilfe von Passanten und Passantinnen per Hand ein großes Netz gehäkelt, zum Beispiel ganz prominent im öffentlichen Raum auf großen Plätzen oder in Fußgängerzonen. Aus dem Häkelwerk lässt sich beispielsweise eine große Tasche falten, die medienwirksam etwa der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister übergeben werden kann.



CUP CAKE SALE

> Backen für Lohngerechtigkeit! Beim „Cup Cake Sale“ wird der Gender Pay Gap symbolisch ausgeglichen, denn Cup Cakes werden für Männer und Frauen zu unterschiedlichen Preisen verkauft: Jede und jeder zahlt, was sie oder er verdient. Zum Beispiel Männer 1 Euro und Frauen 79 Cent.



LEBENDE STATUEN – LEBENSGROSSE LOHNUNTERSCHIEDE

> Freiwillige werden zu lebenden Statuen und zeigen die Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern, indem sie paarweise in typischer Berufskleidung auf unterschiedlich hohen Sockeln Position beziehen, in der Hand Schilder mit ihrem Verdienst. Die unterschiedliche Höhe der Podeste macht die unterschiedliche Bezahlung von Männern und Frauen in den verschiedenen Berufsgruppen für alle sichtbar. – Informationen zu den Löhnen von Frauen und Männern finden sich im Lohnspiegel und im Entgeltatlas.



AKTIONSLANDKARTE

> Bald geht es los. Auf unserer Aktionslandkarte können Sie gezielt nach Aktionen und Veranstaltungen in Ihrer Nähe suchen. Egal, ob Sie selbst backen oder Flaggen hissen wollen oder sich eine ganz neue Aktion ausdenken – vergessen Sie nicht, Ihre Aktion ebenfalls auf der Aktionslandkarte einzutragen. So wird Ihr Engagement schon vor dem Aktionstag sichtbar und Sie finden neue Mitstreitende!



Wir, die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle Equal Pay Day, wünschen allen Aktionsteams viel Freunde und Erfolg bei ihren Veranstaltungen.

DAS LEBENSQUIZ

> Wie der typische Lebensweg von Frauen und Männern aussieht, können Kinder und Jugendliche unter Anleitung beim Lebensquiz nachstellen: Spielerisch werden die typischen Stationen im Leben von Mann und Frau durchlaufen. Start ist der Schulabschluss, Ziel die Rente. Weitere Stationen:



EQUAL PAY WIKI

Im Equal Pay WIKI finden Sie Artikel, Informationen, Dokumente und interessante Anregungen zu den Themenkomplexen Lohn-gerechtigkeit, dem Gender Pay Gap sowie zum Equal Pay Day in Deutschland und weltweit.

www.equalpay.wiki

SOCIAL MEDIA

Wussten Sie, dass die Equal Pay Day Kampagne auf Facebook, Twitter und Instagram zu finden ist? Hier informieren wir Sie das ganze Jahr über Wissenswertes rund um das Thema Lohn-gerechtigkeit.

MITMACHEN!

Wo ist was los am Equal Pay Day? Sie möchten sich beteiligen?

Wir freuen uns über jede Aktion! Tragen Sie Ihre Veranstaltung in der interaktiven Aktionslandkarte ein, damit diese auch gefunden wird.

www.equalpayday.de/aktionslandkarte/

BPW GERMANY E.V.

Equal Pay Day Kampagne
Schloßstraße 25
12163 Berlin

Tel. +49 (0)30 31 17 05 17
info@equalpayday.de
www.equalpayday.de



[@BPW_Germany](https://twitter.com/BPW_Germany)



www.facebook.com/equalpayday/



[@equalpayday.de](https://www.instagram.com/equalpayday.de)

**equal
pay
day, -**

gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

initiiert vom



BPW GERMANY

#EPD2019 #wertsachearbeit

WANN IST EQUAL PAY DAY?

Der Equal Pay Day veranschaulicht an einem Datum die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, die laut Statistischem Bundesamt in Deutschland 21 Prozent beträgt.

Rechnet man den prozentualen Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst, den sogenannten **Gender Pay Gap**, in Tage um, erhält man das Datum des Equal Pay Day: 21 % von 365 Tagen = 77 Tage.

Der nächste EPD findet demnach am **18. März 2019** statt. Er markiert symbolisch den Tag, bis zu dem Frauen umsonst arbeiten, während Männer schon seit dem 1. Januar bezahlt werden.

IMPRESSUM

V.i.S.d.P.: Uta Zech, Präsidentin Business and Professional Women – Germany e.V.

Geschäftsstelle BPW Germany e.V. · Schloßstraße 25 · 12163 Berlin · **Redaktion:** Anastasia Bamesberger

Motiv: de.freepic.com · **Fotos:** Dieter Bühler, Anna Gladkova, Hoffotografen, BPW Germany e.V., Phil Dera-DIE ZEIT.

Bundesregierung – Jesco Denzel, Wagner Fotos

Druck: DBM Druckhaus Berlin-Mitte GmbH

Februar 2019